

المعهد العربي للتخطيط بالكويت
Arab Planning Institute - Kuwait
منظمة عربية مستقلة

تحليل البطالة

سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية
العدد الثامن والخمسون - ديسمبر/كانون الأول 2006 - السنة الخامسة

أهداف «جسر التنمية»

إن إتاحة أكبر قدر من المعلومات والمعارف لأوسع شريحة من أفراد المجتمع، يعتبر شرطاً أساسياً لجعل التنمية قضية وطنية يشارك فيها كافة أفراد وشرائح المجتمع وليس الدولة أو النخبة فقط. كذلك لجعلها نشاطاً قائماً على المشاركة والشفافية وخاضعاً للتقييم وللمساءلة.

وتأتي سلسلة «جسر التنمية» في سياق حرص المعهد العربي للتخطيط بالكويت على توفير مادة مبسطة قدر المستطاع للقضايا المتعلقة بسياسات التنمية ونظرياتها وأدوات تحليلها بما يساعد على توسيع دائرة المشاركين في الحوار الواجب إثارته حول تلك القضايا حيث يرى المعهد أن المشاركة في وضع خطط التنمية وتنفيذها وتقييمها من قبل القطاع الخاص وهيئات المجتمع المدني المختلفة، تلعب دوراً مهماً في بلورة نموذج ومنهج عربي للتنمية يستند إلى خصوصية الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمؤسسية العربية، مع الاستفادة دائماً من التوجهات الدولية وتجارب الآخرين.

والله الموفق لما فيه التقدم والازدهار لأمتنا العربية،،،

د. عيسى محمد الغزالي

مدير عام المعهد العربي للتخطيط بالكويت

المحتويات

تحليل البطالة

إعداد : د. بلقاسم العباس

أولاً : مقدمة

إن معرفة الأسباب التي تؤدي إلى تفاقم ظاهرة البطالة قسمت الاقتصاديين مطولاً. فمنذ صدور النظرية العامة لكينز الذي عرف البطالة على أنها ناجمة عن قصور الطلب الفعال وبالتالي كونها ظاهرة لا طوعية، فإن الاقتصاديين منقسمون ما بين رأيه والمدرسة النيوكلاسيكية التي ترى أن سبب البطالة هو المستوى المرتفع للأجور الحقيقية، وأن الأسواق لها اتجاه نحو التوازن (تساوي العرض والطلب) وبالتالي فإن البطالة ظاهرة قصيرة الأجل وطوعية ناجمة عن انتقال الناس ما بين مناصب الشغل والبحث عن العمل. ونتيجة لهذه الحركية فإن البطالة تعتبر إحتكاكية ناجمة عن ديناميكية سوق العمل، عكس البطالة الهيكلية الناجمة من قصور سوق العمل في توفير مناصب الشغل المطلوبة مقارنة بما هو معروض من مهارات. وحسب المدرسة النيوكلاسيكية، فإن معدل البطالة يتذبذب حول مستواه الطبيعي (أو التوازني) وذلك نتيجة عوامل عديدة أهمها وجود قدر من اللايقين في اتخاذ القرارات الخاصة بالاقتصاد، وبالتالي فإن أخطاء التوقعات تفسر هذا التذبذب حول المستوى الطبيعي للبطالة.

عرف مكتب العمل الدولى، العاطلين عن العمل بأنهم كل الأفراد فوق سن معين وبدون عمل، والمستعدين للعمل ويبحثون عن العمل خلال فترة مرجعية.

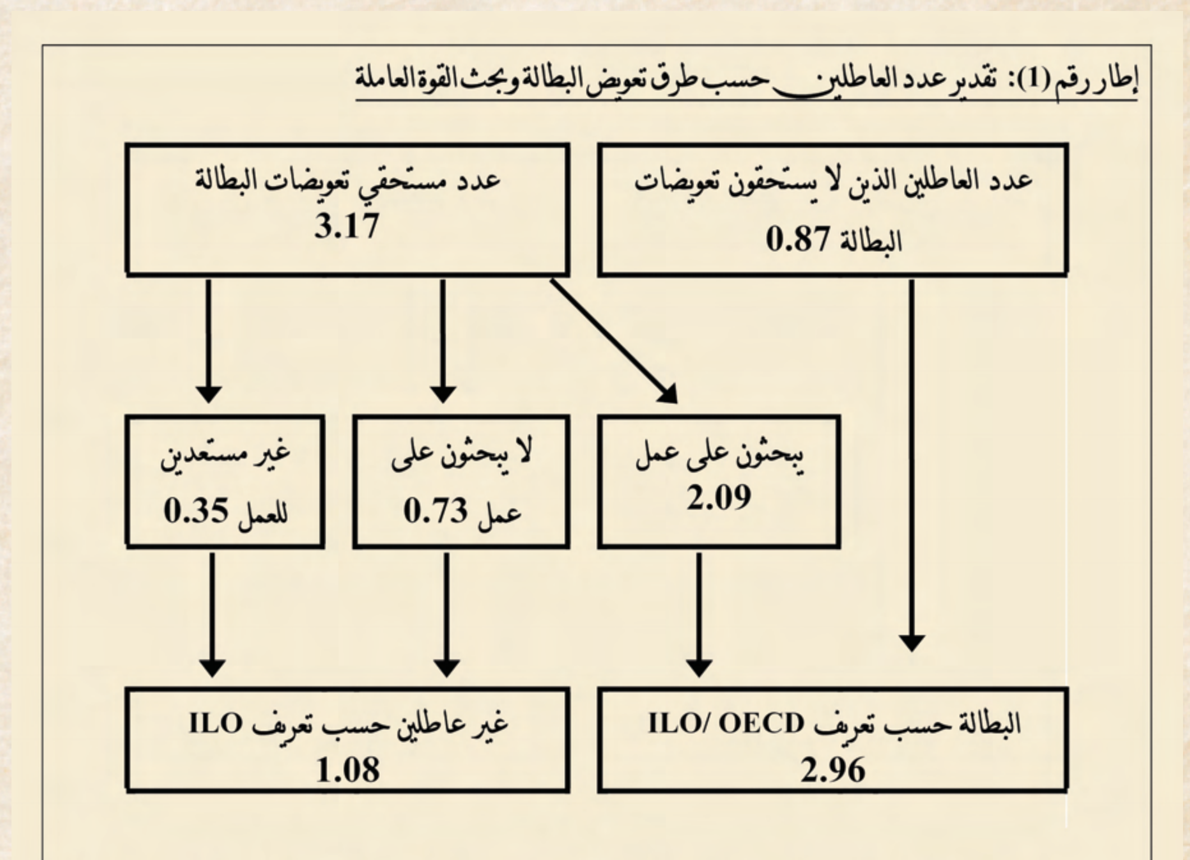
ثانياً : تحديد وقياس البطالة

(1) تعريف البطالة

يعرف الاقتصاديون البطالة بفائض عرض العمل عن الطلب (التشغيل) عند مستوى معين من الأجور. يُربط هذا التعريف بمستوى الأجور لأنه يوجد دائماً معدل أجور يكون عنده كل الأشخاص الذين لا يطلبون عملاً يقومون بذلك و يسمى بأجر القبول. وبالتالي فإن البطالة تقاس بعدد الأشخاص الذين يبحثون عن عمل عند مستوى الأجور السائد في السوق. وعرف مكتب العمل الدولي العاطلين عن العمل بأنهم كل الأفراد فوق سن معين وبدون عمل، والمستعدين للعمل ويبحثون عنه خلال فترة مرجعية. ولكي يعتبر باحثاً عن عمل فإنه لا بد للفرد من القيام بجملة من الخطوات منها التسجيل في مكاتب البطالة، طلب العمل، التنقل إلى أماكن العمل، مراجعة الجرائد وإعلانات العمل...الخ.

(2) قياس البطالة

يتم حساب عدد العاطلين في معظم البلدان المتقدمة انطلاقاً من سجلات المستفيدين من "تعويضات البطالة" التي تقدمها الحكومة للعاطلين. من مزايا هذه الطريقة أنها تقدم تقديراً سريعاً وغير مكلف لعدد العاطلين، ولكن من عيوبها أنها لا تقدم قياساً دقيقاً لعدد العاطلين، حيث أنه توجد قيود متعددة على الاستحقاق إضافة إلى أنه من بين المستفيدين يوجد عدد يرفض عروض العمل وكذلك عدم البحث عن العمل بصفة ديناميكية، وبالتالي فإن هذه الطريقة تتجه نحو تضخيم أعداد العاطلين. وبالمقابل فإن هناك عدة شرائح من المجتمع ليس لهم الحق في العمل ويبحثون



ويوجد في المجتمع 4.04 مليون شخص يعتبرون أنفسهم بدون عمل. وحسب طريقة تعويض البطالة فإنه يتم استبعاد غير المستحقين البالغ عددهم 0.87 مليون وبالتالي يصبح عدد العاطلين 3.17 مليون فقط. أما حسب طريقة بحث القوة العاملة فإنه يؤخذ من مستحقي تعويض البطالة الذين يبحثون بجدية عن عمل وعددهم 2.09 مليون ويضاف لهم العاطلين المستحقين لتعويض البطالة بافتراض أنهم يبحثون عن العمل ولا يجدونه ويصبح عدد العاطلين حسب تقدير بحث العمالة بالعينة 2.96 مليون شخص. إن الفرق بين الطريقتين هو 0.2 مليون مقارنة بمستويات بطالة تفوق 3 ملايين. أي أن الفرق يساوي 6.6٪ وهو فرق غير شاسع.

عنه ويتم استثناؤهم من عداد العاطلين. أما الطريقة الثانية لقياس البطالة فإنها تتمثل في إجراء بحث بالعينة أو بحث العمالة بالعينة حيث يتم سحب عينة عشوائية من المجتمع وطرح سؤال على أفرادها في ما يخص أوضاعهم المهنية وإذا ما كانوا مستعدين للعمل و يبحثون عن وظيفة، وما هي الخطوات التي تم إجراؤها في هذا السياق. تحبذ منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية هذه الطريقة، وحسب هذه الطريقة فإنه يمكن تضمين الأفراد بدون عمل مأجور والمستعدون للعمل ويبحثون عنه في الأسابيع الأربعة الماضية، أو ينتظرون الانطلاق في العمل كانوا قد حصلوا عليه، ضمن قائمة العاطلين.

(3) معدل البطالة

إن حساب عدد العاطلين ومستوى البطالة الإجمالي يقدم مؤشراً غير دقيق لمدى انتشار هذه الظاهرة، ولهذا فإنه عموماً يتم استعمال معدل البطالة عموماً كمؤشر حقيقي لتقييم هذه الظاهرة، حيث يقيس نسبة العاطلين للقوة العاملة، وهو مؤشر نسبي محصور بين الصفر و المائة ويسمح بالمقارنة عبر الزمان والمكان. ويعبر عنه رياضياً بالصيغة التالية:

$$U_u = \frac{U}{U+E} \times 100 = \frac{U}{LF} \times 100$$

حيث U عدد العاطلين حسب التعريف المستعمل، E عدد المشتغلين. حيث أن LF يمثل مجموع الأشخاص في سن العمل يشتغلون أو يبحثون عن عمل.

إطار رقم (2): اختلاف منهجيات قياس البطالة

توجد بين الدول إختلافات في طرق قياس معدل البطالة ناجمة عن عوامل أهمها: تغيرات حدود سن العمل في تحديد القوى العاملة، المدة المعيارية للبحث عن العمل، معايير البحث عن العمل، معالجة وضع الأفراد المطرودين مؤقتاً من العمل والمتوقع إعادة إدماجهم، الباحثين عن العمل لأول مرة، خاصة مغادري المدارس، برامج تدريب العاطلين. ويحسب معدل البطالة عادة من بيانات مسح القوى العاملة، مبنياً على عينة ممثلة لمجموع السكان نظراً للتكاليف الباهظة لإجراء تعداد دوري عام للسكان، والذي يتم عادة مرة كل عشرة سنوات. يختلف مفهوم التشغيل أو البحث عن العمل في الدول النامية عن مفهومه في الدول المتقدمة، حيث أنه في الدول النامية يوجد عدد كبير يشتغل جزئياً، وفي عمليات ذات إنتاجية متدنية وفي أعمال غير نظامية. ثمة ظاهرة أخرى تؤثر على معدل البطالة في الدول النامية هي المساهمة المتدنية للمرأة في القوى العاملة ووجود عدد لا بأس به من العمال الذين لا يبحثون عن العمل لاقتناعهم بعدم وجود مناصب عمل تليق بهم، ووجود قطاع غير رسمي وغير مدون في البيانات الرسمية للدولة.

بالرغم من مشاكل قياس وتفسير معدل البطالة، فإنه يبقى أفضل مؤشر لمقارنة أداء سوق العمل. لكن لا بد من قراءة الأرقام بحذر. إن معدل البطالة داخل البلد الواحد هو عبارة عن متوسط لا يعبر عن إختلاف التجانس، حيث أن مجموعات السكان لها معدلات بطالة مختلفة ومتفاوتة لعدة أسباب، فالبطالة غير موزعة بالتساوي بين هذه المجموعات، وعليه فإنه من الواجب معرفة ما هي هذه المجموعات التي تتأثر بالبطالة أكثر من غيرها. ويجب دراسة توزيع البطالة حسب السن والجنس والعرق والمناطق (حيث تظهر الاختلافات بين النساء والرجال)، بطالة الشباب والتي وقد تتناقص إذا ما كان نظام التدريب فعالاً في البلد.

ثالثاً: ديناميكية البطالة

(1) مخزون وتدفقات البطالة

يتم تقديم تقديرات البطالة دورياً، وعند تاريخ التقدير (من البحث بالعينة أو من حساب المستفيدين من تعويضات البطالة) يتم اعتبار الفرد عاطلاً إذا ما انطبقت عليه شروط التعريف. لكن الأفراد يغيرون من وضعيتهم ما بين التقديرات، حيث يتم دخول أفراد جدد للبطالة ومغادرة آخرين لها وبقاء آخرين في سجلات العاطلين لفترات أطول. وهناك أفراد يغادرون سجلات البطالة لفترة ثم يعودون إليها لفترات أخرى. إن هذه التدفقات، هي التي تكشف

معدل البطالة هو معدل التدفق داخل البطالة منسوباً إلى معدل التدفق خارج البطالة.

عن خصائص هامة لديناميكية البطالة في أي بلد، حيث أن الأفراد يغيرون من وضعيتهم تجاه البطالة لعدة أسباب. لنفرض أن التدفق داخل البطالة يرمز له بـ I والتدفق خارج البطالة يرمز له بـ O. في حالة استقرار أعداد العاطلين فإن I=O وكل اختلال في هذه التدفقات يؤدي إلى تغير أرقام البطالة. يمكن إعادة صياغة معدل البطالة رياضياً في حالة الاستقرار كما يلي:

$$U_n = \frac{U}{LF} = \left(I/_{LF}\right)/\left(O/_{U}\right)$$

وهي تعادل التدفق داخل البطالة منسوباً للقوى العاملة مقسوماً على التدفق خارج البطالة منسوباً لعدد العاطلين. أي أن معدل البطالة هو معدل التدفق داخل البطالة منسوباً إلى معدل التدفق خارج البطالة. إن التدفق داخل البطالة يمكن أن يتكون من أفراد كانوا يعملون أو أفراد كانوا خارج قوة العمل. وعادة ما ينظر لمجموعة العاطلين على أنها مجموعة متجانسة لا تتغير ومجموعة غير قادرة على إيجاد العمل. وهذه المجموعة في الواقع غير مستقرة، حيث أنها تتغير ما بين الداخلين والمغادرين للبطالة، ولكن قد يبقى جزءٌ منهم في البطالة أكثر من غيرهم. ويتكون العاطلون في أي فترة من الزمن من الداخلين لأول مرة والداخلين للقوى العاملة ومغادري الوظائف طوعياً وغير طوعي و المطرودين مؤقتاً والمتوقع عودتهم إلى نفس المنصب. في نفس الوقت يتكون المغادرون للبطالة من المتحصلين لوظيفة وإنهاء البحث عن العمل والعودة إلى مناصبهم السابقة أو الملتحقين بتدريب أوتعليم. وتعتبر مدة البقاء في البطالة من أهم خصائص هذه التدفقات، لأن لكل مدة خصائصها

تعتبر مدة البقاء في البطالة من أهم خصائص هذه التدفقات، لأن لكل مدة خصائصها في تحديد سياسات محاربة البطالة، وعلى وجه الخصوص منها البطالة طويلة الأجل والبطالة قصيرة الأجل.

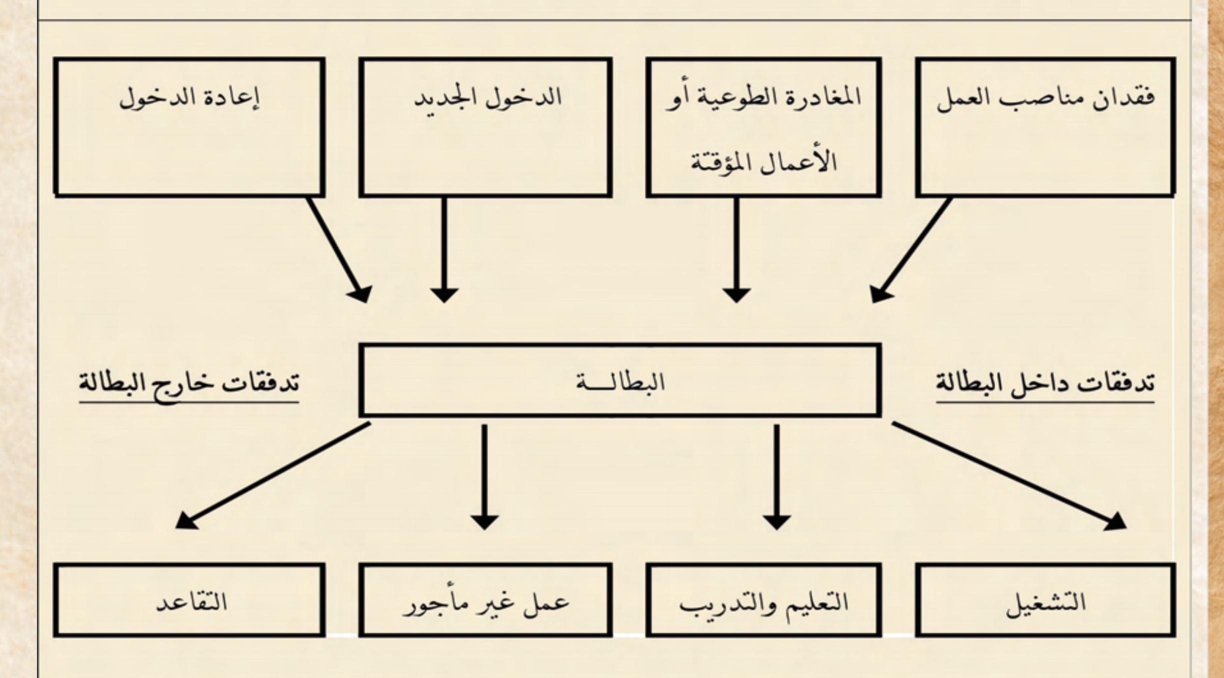
في تحديد سياسات محاربة البطالة خاصة البطالة، طويلة الأجل أو البطالة قصيرة الأجل.

(2) مدة البطالة

ترتبط البطالة قصيرة الأجل بمفهوم البحث عن العمل، حيث أن الأفراد يدخلون

إطار رقم (3): تدفقات داخل وخارج البطالة

يمثل فقدان مناصب العمل أهم تدفق داخل البطالة ويتبع تذبذبات الدورة التجارية والنمو في الاقتصاد. وتنخفض المغادرة الطوعية عندما ترتفع مستويات البطالة، كما تنخفض معدلات إعادة الدخول إلى البطالة لأن الأفراد يرون أن حظوظهم تقل في الحصول على منصب عمل، عند ارتفاع معدلات البطالة وتدهور حالة أسواق العمل. إن انخفاض المغادرة الطوعية وإعادة الدخول قد تعوض وتقلل من حدة ارتفاع فقدان مناصب العمل، وبالتالي فإن ارتفاع تدفقات الدخول للبطالة قد لا تكون السبب في ارتفاع البطالة.



إن عدم ارتفاع الخروج من البطالة O مع ارتفاع وتائر الدخول إلى البطالة I يؤديا حتما لارتفاع مستوى البطالة. وإذا لم يكن الخروج من البطالة آنياً أو مباشراً فإنه قد يؤدي إلى ارتفاع مدة البطالة وانخفاض إحتمال الحصول على منصب عمل بالنسبة للعاطلين طويلي الأجل.

البطالة طوعياً من أجل التفرغ للبحث عن عمل مناسب. وتركز نظريات البحث عن الشغل على أن الناس يختارون البطالة لاستثمار وقتهم عوضاً عن قبول أول فرصة تأتي لهم. ولكن مدة البطالة الطويلة قد لا تتناسب مع مفهوم البحث عن عمل وهي تعتبر لا طوعية وذات طبيعة هيكلية ناجمة عن قصور التشغيل أو عدم مطابقة المعروض مع المطلوب من المهارات في الاقتصاد، أو أن أجر القبول أعلى من معدل الأجور السائد في السوق.

إن التدفقات الكبيرة داخل وخارج البطالة تمتاز أيضاً باختلاف تجربة الأفراد

ترتبط البطالة قصيرة الأجل بمفهوم البحث عن العمل، حيثٍ أن الأفراد يدخلون البطالة طوعياً من أجل التفرغ للبحث عن عمل مناسب.

داخل وخارج البطالة، وتتباين المدة التي يبقى فيها الفرد في وضعية معينة. فمعدل بطالة 10% في سنة ما يمكن أن يعني أن عشر القوى العاملة كانت عاطلة لمدة سنة أو أن كل فرد من القوى العاملة كان عاطلاً 10% من السنةُ. إن هذه الظاهرة قد تعني أن كل فرد قضى جزءاً من السنة يبحث عن عمل، وبالتالي فإنه من المهم

إطار رقم (4): حساب مدة البطالة

يمكن احتساب متوسط مدة فترة البطالة بتقسيم معدل البطالة على معدل الدخول للبطالة. ويمكن التعبير عن معدل البطالة في حالة الاستقرار عند تعادل الدخول والخروج I=0 بالصيغة التالية:

$$U = \frac{U}{LF} = \left({}^{I}\!/_{LF}\right) / \left({}^{O}\!/_{U}\right) = i/o$$

حيث $i = {}^{I}\!/_{LF}$ معدل الدخول و $o = {}^{O}\!/_{U}$ معدل الخروج. ويمكن كتابة معدل البطالة في حالة الاستقرار كالتالي:

$$U = i \times d$$

حيث d يمثل متوسط فترة البطالة أي:

$$U = {}^{U}\!/_{LF} = \left({}^{I}\!/_{LF}\right) \times d$$

والذي يعطي أن متوسط فترة البطالة:

$$d = \left({}^{U}\!/_{LF}\right) / \left({}^{I}\!/_{LF}\right) = {}^{U}\!/_{O}$$

في حالة الاستقرار (I=0)، فإن متوسط فترة البطالة يساوي عدد العاطلين مقسوماً على عدد الأفراد المغادرين البطالة.

جداً تحليل الأرقام الخام للبطالة إذا ما أردنا فهما جيداً هذه الظاهرة.

يمكن أن يكون ارتفاع البطالة ناجماً عن ارتفاع المدة أو انخفاض معدل "المغادرة"، أو عن ارتفاع معدل الدخول.

إن ارتفاع مدة البطالة يؤدي إلى انخفاض معدل الخروج مقارنة بمعدل الدخول. وقد أصبحت هذه الظاهرة (انخفاض معدل الخروج نسبياً لمعدل الدخول) معممة في أوروبا وتعكس انخفاض احتمال مغادرة البطالة وارتفاع معدل البطالة طويلة الأجل. بينما يمكن إرتفاع معدل البطالة نتيجة ارتفاع معدل الدخول نسبة لمعدل الخروج الناجم عن إرتفاع مغادرة العمل والطرد والدخول إلى قوة العمل. إن فترة البطالة تكون قصيرة أم طويلة والمشكلة أن هذه الفترات تتماشى مع بعضها، حيث أن أغلب فترات البطالة قد تكون قصيرة والباقي فترات طويلة، مما يعطي الانطباع أن ثقل البطالة موزع بشكل غير معتدل بين أفراد القوى العاملة.

إن ارتفاع البطالة يمكن أن يكون ناجماً عن ارتفاع المدة أو انخفاض معدل "المغادرة"، أو عن ارتفاع معدل الدخول، ولكن ذلك لا يفسر كلياً ارتفاع معدل البطالة، لأن ارتفاع المدة أو انخفاض معدل المغادرة يتحدد أيضاً بنسبة المراكز الشاغرة لأعداد البطالة. وهناك فروقات كبيرة بين معدلات الدخول ومدة البقاء، وفي هذا الصدد يمكن تصنيف الدول إلى تلك التي لها دخول ضعيف وبقاء مرتفع (أوربا الغربية)، ودول لها دخول مرتفع وبقاء منخفض (أمريكا) ودول لها دخول منخفض وبقاء منخفض (شمال أوربا). ويغطي متوسط مدة البطالة صورة خاطئة عن البطالة، حيث هناك تباين شديد بين فترات البقاء في البطالة، وبالتالي فإنه يمكن دراسة توزيعها حسب المدة وحسب الفئآت، حيث نحصل على منحنى البقاء الذي يعطي في أي لحظة العدد النسبي للعاطلين لكل مدة. كما يمكن حساب نسب فئة الذين يغادرون البطالة. يمكن حساب توزيع الفترات الكاملة لأي فئة بتحديد ميل منحنى البقاء الذي يعطي عدد الأشخاص الذين يغادرون البطالة بين فترتين متقاربتين.

رابعاً: البطالة في النظريات الاقتصادية

(1) البطالة حسب المفهوم الاقتصادي الكلي

يمكن تقسيم البطالة إلى عدة أنواع حسب أسباب حدوثها، فبعض الأنواع أقل عرضة للمناظرة من الناحية النظرية. فهناك البطالة الاحتكاكية الناجمة عن الانتقال ما بين وظيفتين، كما أن هناك بطالة هيكلية عندما لا تتطابق مؤهلات الأفراد مع المتطلبات التقنية والوظائف الجديدة، أو عندما لا يوجد طلب على خدماتهم. وبالمقابل فإنه لا يوجد إتفاق بين تعاريف البطالة مثل البطالة بمفهوميها الكلاسيكي والكنزي.إن التحليل المستعمل لتحليل مستويات البطالة مبني على تفاعل الطلب والعرض وتوازن الأسواق. والخلاصة هي أن عدم التوازن في سوق العمل (البطالة) ناجم عن عدم مرونة السعر (الأجر الحقيقي)، حيث أنه محدد في مستوى غير توازني ولا يسمح بتعديل العرض و الطلب للوصول إلى المستوى التوازني. وينجم الطلب على العمالة عن سلوك تعظيم الربح (أو تخفيض التكاليف) من طرف المؤسسة تحت شروط

يمكن تقسيم البطالة إلى عدة أنواع حسب أسباب حدوثها، فهناك البطالة الاحتكاكية الناجمة عن الانتقال بين وظيفتين، كما أن هناك بطالة هيكلية عندما لا تتطابق مؤهلات الأفراد مع المتطلبات التقنية والوظائف الجديدة.

التنافس، و يتحدد عند مستوى تعادل الإنتاجية الحدية مع الأجر الحقيقي. و بافتراض دالة إنتاجية ذات سلوك جيد، فإن الطلب على العمل يكون دالة متناقصة للأجر الحقيقي. أما عرض العمل فيتحدد بقرارات تعظيم المنفعة و المتعة تحت قيد الموارد. عندما يرتفع عرض العمالة أكثر من الطلب وينجم عنه بطالة، فإنه لا بد من تغير معدل الأجر الحقيقي لموازنة السوق مرة ثانية وهو ما لا يحدث عموماً لأن الأجور غير مرنة.

ينجم الطلب على العمالة عن سلوك تعظيم الربح (أو تخفيض التكاليف) من طرف المؤسسة تحت شروط التنافس، ويتحدد عند مستوى تعادل الإنتاجية الحدية مع الأجر الحقيقي. أما عرض العمل فيتحدد بقرارات تعظيم المنفعة و المتعة تحت قيد الموارد.

هناك على الأقل سببان لعدم مرونة الأجور حسب المدرسة الكلاسيكية الجديدة. السبب الأول ناجم عن عدم توافق مؤسسات الاقتصاد مع متطلبات التنافس، مثل وجود تكاليف تعديل معتبرة وتكاليف إقتناء المعلومات، وتميز السوق بالاحتكار. في إطار هذه المؤسسات فإن الأسواق تتوازن، بحيث تعتبر البطالة الناجمة عن تفاعل العرض و الطلب بطالة طبيعية. وبالتالي فإن أحد طرق محاربة البطالة هو تخفيض مستوى البطالة الطبيعي عن طريق إصلاح مؤسسات سوق العمل، وجعلها تتناسب مع إقتصاد السوق التنافسي وإضفاء طابع المرونة على معدلات الأجور الحقيقية. أما السبب الثاني فيرجع حسب المدرسة النيوكلاسيكية لابتعاد معدل الأجور عن مستواه التوازني نتيجة أخطاء توقعات التضخم، لأن العمال يفاوضون على معدل أجر إسمي حسب توقعات التضخم المستقبلية. وتؤدي أخطاء التوقعات إلى ابتعاد معدل البطالة عن مستواه الطبيعي.

إنتقد كينز النظرية الكلاسيكية للبطالة والسياسة المرافقة لها. حيث اكتشف أن البطالة قد لا تكون طوعية نتيجة قصور الطلب عن مستوى التوازن أو مستوى التشغيل التام، والذي يمكن انتعاشه باتباع سياسات تسيير الطلب المالية والنقدية. وهناك بعض الهفوات في النظرية العامة لكينز والتي تسمح بعدة تفسيرات لظهور البطالة . أول هذه التفسيرات المعروف بالنيوكلاسيكي الذي كان سائداً حتى أواخر الستينات، الذي يركز على دور الأجور الاسمية و مدى تصلبها. وحسب هذه النظرية، فإن البطالة ناجمة عن تصلب الأجور الاسمية، والتي تمنع الأجور الحقيقية من تعديل العرض و الطلب لبلوغ مستوى التوازن. أي أن مسألة البطالة نابعة عن صلابة الأجور. لنفترض أن الأجور الاسمية مرنة في النموذج الكينزي ولنرى ماذا يحدث، عندما تنخفض الأجور نتيجة إرتفاع البطالة. بافتراض أن الأسعار لم تتغير، فان هذا سيؤدي

إلى انخفاض الأجور الحقيقية، الذي قد يؤدي إلى رفع العمالة والإنتاج . ولكن ارتفاع العرض سيضع ضغطاً على الأسعار للانخفاض، و عندما تنخفض هذه الأخيرة فإن الطلب يبدأ بالارتفاع حتى الوصول إلى توازن جديد عند مستوى أجور أقل من الأول، لكن عند مستوى إنتاجي أعلى. إن الانخفاض في الأجور الحقيقية هو الذي يؤدي إلى فائض عرض، قد يؤدي بدوره إلى انخفاض الأسعار، وبدوره يؤدي إلى ارتفاع الطلب إلى مستوى جديد من التوازن. سيعود الاقتصاد إلى مستواه التوازني الأولى إذا ما كان الطلب مستقلاً عن مستوى الأسعار، حيث أن فائض العرض يؤدي إلى انخفاض الأسعار، الذي يؤدي بدوره إلى إنخفاض الانتاج ويعود إلى مستواه الأصلي تحت ضغط إنخفاض الأسعار دون التأثير على الطلب. من الصعب قبول فكرة عدم تأثير الأسعار على الطلب الكلي، خاصة إذا ما أدخلنا الموازنات الحقيقية في نموذج كينز. ولهذا فإنه من السهل ناحية السياسة الاقتصادية تصور رفع الطلب ورفع الأسعار عوضاً عن إنخفاض الأسعار وارتفاع الأجور الحقيقية للوصول إلى مستوى التوازن الأصلي. حتى هذه الأطروحة، تم انتقادها من طرف المدرسة الكلاسيكية الحديثة بعد تجربة إرتفاع الأجور والتضخم في السبعينات، حيث يرون رواد هذه المدرسة عدم جدوى فرضية الوهم النقدي. وترى هذه المدرسة أن معدل الأجور الاسمية سيتحدد وفق توقعات التضخم للوصول إلى معدل أجور فعلي (توازني)، وبالتالي فإن معدل الأجور يبتعد عن مستواه التوازني نتيجة أخطاء التوقعات فقط.

يستعمل الأعوان الاقتصاديون حسب النظرية الكلاسيكية المعلومات المتوفرة لتكوين توقعات خالية من الأخطاء المنهجية أو ما يسمى بالتوقعات العقلانية. وبهذه الطريقة يتم الأخذ بعين الاعتبار كل معطيات السياسات المؤثرة على معدل التضخم وتدخل في حساب التوقعات، وبالتالي فإن السياسات غير المعلنة أو غير المتوقعة هي وحدها التي تؤدي إلى تضخم غير متوقع. لكن أي سياسة كنزية لا يمكن أن تبقى غير متوقعة لفترة طويلة. ويتم تعلم آثار السياسات عبر التجربة وتصبح متوقعة وبالتالي لا يمكن أن تؤثر على الإنتاج والعمالة. ويسمى هذا بمقترح عدم فعالية السياسات، و السياسة الوحيدة غير المتوقعة هي السياسة العشوائية التي لا يمكن إتباعها.

لكن هذا التفسير للكنزية من طرف النيوكلاسيك لاقى إنتقاداً من طرف عدة اقتصاديين كنزيين وتم إعادة النظر في النظرية الكنزية وفق التوازن العام الوالاراسي النيوكلاسيكي، لإعادة السياسات الاقتصادية للواجهة. وهناك مدخلان لإعادة النظر هما:

(أ) أن الاقتصاد لا يعمل وفق المنظور الوالاراسي للتوازن نتيجة وجود حالة اللايقين، والمعلومات غير التامة التي يمكن أن تفسر صلابة الأجور وعدم الاتجاه نحو التوازن التنافسي.

(ب) وجود فرق بين الطلب الفعلي والاسمي، حيث يتمثل الطلب الاسمي على العمل بمستوى العمالة في النموذج الكلاسيكي عند مستوى أجر توازني يساوي الإنتاج الحدي للعمل. أما الطلب الاسمي فيساوى الطلب الفعلي عندما

تكون المؤسسة قادرة على بيع الإنتاج عند كل مستوى توظيف.

عندما تكون المؤسسات مقيدة في سوق السلع عند مستوى طلب معين، حتى عند انخفاض مستوى الأجر الحقيقي، فإنها لا تستطيع تغيير مستوى إنتاجها إلا عند مستوى الطلب الفعلي، حتى ولو كان مربحاً. وتختلف آثار السياسة الاقتصادية حسب طبيعة تحديد الأجور، فإذا ما كانت الأجور الحقيقية ثابتة (ربط الأجور بالتضخم مثلاً) فإن السياسة النقدية تؤثر فقط على الأسعار وأسعار الصرف دون التأثير على الإنتاج، على عكس حالة الأجور الاسمية الثابتة. وإذا ما كان ربط التضخم بالأجور متقلباً نتيجة وجود عقود عمل متتالية، فإن عملية الاستقرار اللازمة لتخفيض التضخم قد تتطلب قدراً من البطالة يفوق المستوى الطبيعي. أما إذا كانت الأجور مرنة وتتكون وفق منظار توقعات مستقبلية، فإنه يمكن إجراء سياسة استقرار الأسعار دون بطالة عالية. وتعتمد هذه البدائل أساساً على مؤسسات سوق العمل، حيث تتباين البلدان بشدة في مستويات قوة النقابات، مدد إتفاقيات الأجور، طرق ربط الأجور بالتضخم وطرق التعاقد المتتالي.

(2) البحث عن العمل و تفسير البطالة حسب النظريات الجزئية

تركز هذه النظرية على الفرد الباحث عن العمل، وتحاول توضيح دور سلوك الأفراد في تحديد عدد العاطلين وتحديد أي أناس هم عاطلون. وما هي أهمية نظرة العاطلين ومحفزاتهم للخروج من البطالة؟ وكيف تتأثر بالعوامل المالية ومؤسسات سوق العمل وسياسات الحكومة؟. و هل استراتيجيات التوظيف تؤثر، وما هي أهمية وكالات التوظيف في جلب المعلومات حول الوظائف الشاغرة والعاطلين؟. في هذه الفقرة سنحدد أهمية هذه العوامل المؤثرة على البطالة ومستوى البطالة التوازني الذي يتحدد ليس فقط بضغوطات الأجور (النقابات، تصلب الأجور، نظام الضمانات) لكن أيضاً بجدية البحث لدى العاطل. أي العوامل المؤثرة على سرعة إيجاد وظيفة (الزمن والجهد المخصص لإيجاد فرصة عمل)، ومدى تشرط الباحث عن العمل في ما يخص قبول الوظائف الشاغرة وشروط أرباب العمل في توظيف العاطلين. هذه الجدية تتأثر بنظام الضمانات الذي يؤثر على مدى تقبل الوظائف الشاغرة ويتأثر بتشريعات العمل (ضمان) التي تقلل من إندفاع أصحاب العمل للتوظيف وتتأثر بالمدة وهيكل البطالة (بطالة طويلة الأجل وتناقص جدية البحث) وتطابق خصائص الشخص العاطل مع خصائص الوظيفة المتوفرة.

تحاول نظرية البحث عن العمل الإجابة على السؤال التالي: ما هي محددات معدلات المغادرة وكيف تتغير مع المدة؟

كما تحاول نظرية البحث عن العمل الإجابة على السؤال التالي: ما هي محددات معدلات المغادرة وكيف تتغير مع المدة؟ هناك مراحل يمر بها الباحث عن العمل، وهي تجميع المعلومات حول فرص الشغل، طلب العمل وإنتقاء المعلومات، واتخاذ قرار قبول العروض أو رفضها. لا يقوم الفرد بطلب عمل إلا للعروض التي يعتقد أنها تناسبه والتي يتوقع قبولها.

فما هي إذا العروض التي يطلبها؟ إن العروض تأتي مقرونة بأجور وشروط متعددة تجعلها متباينة. لنرمز للأجر بـ W_i معدلاً بالعوامل غير النقدية لخصائص العمل. ولنفرض أن الفرد يتسلم عرضاً واحد لفترة البحث. لتقرير قبول هذا العرض فإنه يقارن المنفعة المتوقعة للقبول مع تلك المتوقعة لعدم القبول، ويستثني كل العروض التي يكون أجرها أقل من مستوى محدد يعرف بأجر القبول. ما هو العرض ذي أقل أجر يتم قبوله؟ إن ذلك يعتمد على تكاليف البحث عن العمل إذا ما استطاع الفرد الحصول على عرض، ومن ثم فإنه يبحث على عمل بأفضل شروط (بنفس إحتمال حظوظ) فإنه يقبل بأي وظيفة عائدها أكبر من دخله وهو عاطل أو الذي يتوقع أنه يعادل مؤهلاته (B) ومن ثم يستمر في البحث وبالتالي فإن أجر القبول يعبر عنه بالصيغة التالية:

$$W_c=B$$

وعليه فإنه يقبل أي عمل أجره أكبر من B . تدل دالة التوظيف التي تلخص عملية البحث عن العمل على مجمل التوظيفات (أي عدد مغادري البطالة) للفترة الواحدة (O) وتتأثر بعدد المناصب الشاغرة (V) وبعدد الباحثين الجديين (cU) حيث U عدد العاطلين و c مستوى الجدية. وكذلك يتحدد بدرجة عدم التطابق بين البطالة والمناصب الشاغرة. وتعبر عنه بالدالة:

$$O = h(V , cU)$$

ونظراً لأن التوظيف هو تزاوج بين العاطلين والوظائف الشاغرة، فإن الدالة h تعتبر متجانسة عند V و cU. وعندما تقسم على U فإنه يمكن الحصول على معدل الخروج من البطالة $\frac{O}{U}$ الذي يتحدد بالوظائف الشاغرة نسبة للبطالة وجدية البحث:

$$o_i = \frac{O}{U} = c_i h\left(\frac{V}{cU},1\right)$$

هذه معادلة متوسطة لتحديد معدل الخروج من البطالة. يمكن القول أن الفردi بجدية بحث c_i يكون لديه احتمال خروج من حالة البطالة محدد بمتغيرات السوق الاجمالية. تشكل هذه المعادلة إطاراً لدراسة البحث عن عمل، وتسمح بالتعرض للعوامل المؤثرة على احتمال مغادرة البطالة مثل جدية البحث ومدة البطالة. ويمكن احتساب نسبة الباحثين المغادرين للبطالة لكل فترة معينة. وتعطي هذه النسبة تقديراً لمعدل الحظ، أي معدل الخروج حسب فترات البطالة، حيث أنه ينخفض مع ارتفاع المدة. أي أن حظ الحصول على توظيف يتناقص مع امتداد فترة البطالة. ولكن ما هي الأسباب لذلك؟ هل بسبب البقاء مطولاً في البطالة، أم أن العلاقة تعكس عدم تجانس خصائص العاطلين مع الأشخاص الذين لديهم إحتمال العثور على وظيفة. إذا كانت المدة مهمة فإنه من المفيد تفسير مخزون البطالة وما هي محددات متوسط الفترات.

ركزنا حتى الآن على الخروج من البطالة، ولكن لفهم تفاعلات النظام وتوازنه فإنه لا بد من التركيز أيضاً على القوى المحددة لتدفقات داخل البطالة. يحتوي التدفق داخل البطالة على عدد الأشخاص الذي يفقدون

وظائفهم لأسباب متعددة أو الذين يغادرونها طوعاً والدخول الجديد لسوق العمل. ولدراسة معدل التدفق داخل البطالة فإنه يمكن إجراء تقدير للمعادلة التالية:

$$\log\frac{I}{LF} = a_0 + a_1 \log\frac{V}{U} + a_2 \Delta \log\frac{V}{U} + a_3 \log\left(\frac{I}{LF}\right)_{-1} + a_4 t$$

تقترح هذه المعادلة أن معدل النشاط الاقتصادي ليس لديه أثر على معدل الدخول للبطالة في الأجل الطويل. إن التأثير الرئيسي على معدل الدخول هو التغير في مؤشر المناصب الشاغرة للبطالة (U/V) Δ، الذي يمكن اعتباره مقياساً للصدمات الاقتصادية. إن منحنى بيفردج Beveridge يعطي العلاقة بين البطالة ومعدل الوظائف الشاغرة وهو يسمى منحنى U/V. إن إدخال عنصر الزمن لاستقطاب ظاهرة إنتقال المنحنى، الذي قد يكون ناجماً عن تشريعات حماية العمالة، أو انخفاض تدفق الخروج عوض انخفاض في معدل الدخول إلى البطالة وخاصة ارتفاع ظاهرة البطالة طويلة الأجل عن طريق التأثير على فعالية البحث. إن أكثر الناس عرضة للبطالة هم الشباب والعمال غير المؤهلين ذوي الوظائف اليدوية. وترتبط الظاهرة أيضاً مدة البقاء في الشغل، وبالتالي فإن الترسيم في الوظيفة يبعد احتمال الوقوع في البطالة بسبب سن الأشخاص.

خامساً: البطالة و أسواق العمل في البلدان النامية

ركز التحليل الاقتصادي لأسواق العمل في البلدان النامية على ظاهرة تجزؤ هذه الأسواق خاصة بين الريف والحضر ووجود فائض العمالة في القطاع الريفي، وكذلك امتياز هذه الأسواق بتجزؤها بين قطاعات منظمة وغير منظمة. لقد كان الاهتمام منذ نموذج لويس إلى تفسير التدفقات بين هذه القطاعات خاصة في إطار نموذج هاريس – تودارو، الذي أصبح النموذج المرجعي في تفسير التدفقات بين القطاعات وتفسير آليات أسواق العمل في البلدان النامية.

معدل البطالة الطبيعي أو التوازني هو المعدل الذي يقابل التوازن الكلي عندما يكون معدل التضخم المتوقع مساوياً للمعدل الحالي، ويسمى أيضاً بمعدل بطالة التوظيف التام.

تختلف أسواق العمل في الدول النامية بصفة هامة وجذرية عنها في الدول المتقدمة. ويرجع أحد الاختلافات الهيكلية إلى أهمية قطاع الزراعة، مما يجعل هيمنة العمالة الموسمية، والعمل للحساب الخاص، والنشاطات غير المنتظمة في القطاعات غير الرسمية. هذا بالطبع يعني أن مفاهيم العمالة والبطالة المستخدمة في الدول المتطورة قد لا تعكس حقيقة أسواق عمل الدول النامية.

يميز اقتصاديوا التنمية بين ثلاثة قطاعات في أسواق العمل. يتمثل القطاع الأول في أسواق العمل الريفية التي تتميز بنسبة كبيرة من العاملين لحسابهم والعمل العائلي غير المأجور، ويتمثل القطاع الثاني في أسواق العمل الحضرية غير المنظمة، المتميزة بالعمل الفردي أو مؤسسات خاصة صغيرة تقدم خدمات في أغلب الأحيان. يتميز هذا الجزء بعمالة فردية أو عائلية، ويوجد جزء محدود من العمل

إطار رقم (5): معدل البطالة الطبيعي

إن معدل البطالة الطبيعي أو التوازني هو المعدل الذي يقابل التوازن الكلي عندما يكون معدل التضخم المتوقع مساوياً للمعدل الحالي ويسمى أيضاً بمعدل بطالة التوظيف التام، ولكن هل يمكن أن يكون معدل البطالة معدوماً عند مستوى التوظيف التام؟ إن معدل البطالة لا يمكن أن يكون معدوماً لأن مستوى البطالة في حركة تامة، تدفق ناجم عن البحث عن العمل، ووجود عدم التطابق بين الوظائف ومواصفات العاطلين.

يسمى معدل البطالة الطبيعي U_n أيضاً بمعدل التضخم اللاتسارعي لمعدل البطالة. يرتفع التضخم في معادلة فيليبس عندما يكون معدل البطالة الحالي U أقل من U_n، وبالتالي فإن U_n تمثل الحد الأدنى الذي يتسارع بعده التضخم ومن هنا جاءت التسمية. يسمى الفرق $(U-U_n)$ بطالة الدورة التجارية، أي مقدار البطالة التي يمكن تخفيضها باتباع سياسات إقتصادية توسعية دون تسبب في ارتفاع الأسعار. يمكن تخفيض معدل البطالة الطبيعي لكن بواسطة سياسات هيكلية وليس باتباع سياسات تسيير الطلب مثل، برامج التدريب وإعادة التأهيل، محفزات زيادة حركية العمالة، محفزات ضريبية لقبول العروض والخروج من البطالة.

إطار رقم (6): قياس معدل البطالة الطبيعي:

في الواقع لا توجد طريقة معيارية لتقدير معدل البطالة الطبيعي. أحد الطرق البسيطة هو حساب متوسط معدل البطالة على فترة طويلة. الفكرة هنا هو أن هذا المتوسط يمهد تذبذبات معدل البطالة على جانبيه. الطريقة الثانية تتمثل في اختيار سنة معيارية يكون فيها الاقتصاد في حالة توظيف تام. وهناك طريقة أخرى أكثر قوة هي تقدير معادلة فيليبس معدلة بالتوقعات، وتحدد معدل البطالة المقابل لمستوى التضخم اللاتسارعي. يعتبر معدل البطالة الطبيعي رغم صعوبة معرفته، رقماً مهماً للسياسة الاقتصادية وسياسات سوق العمل ومحاربة البطالة.

المأجور لكن دون وجود عقود عمل فعلية. تتميز العمالة في هذا القطاع بعدم الاستقرار، ومرونة مفرطة في الأجور، وعدم تطبيق الأجور الدنيا، وتلعب النقابات فيه دوراً محدوداً. أما القطاع الثالث، فيتمثل في القطاع الحضري المنظم المكون من المؤسسات المتوسطة والكبيرة (بما في ذلك القطاع العام) والتي توظف العمال على أساس عقود رسمية. يوفر أصحاب العمل في هذا القطاع مجموعة من الامتيازات مثل التقاعد، التأمين والاستقرار في الوظيفة. وتلعب النقابات فيه دوراً في تحديد الأجور كما يتم فيه تطبيق الأجور الدنيا.

ركز التحليل الاقتصادي لأسواق العمل في البلدان النامية على ظاهرة تجزؤ هذه الأسواق خاصة بين الريف والحضر ووجود فائض العمالة في القطاع الريفي، وكذلك امتياز هذه الأسواق بتجزؤها بين قطاعات منظمة وغير منظمة.

لا زالت الزراعة تشغل جزءاً هاماً من العمالة في العديد الدول النامية. كما أن القطاع الريفي والحضري يتباينان بشدة في آليات أسواق العمل. تتميز الأسواق الحضرية أولاً: بتنوع النشاطات الإنتاجية، وبالتالي فإنها تتطلب مهارات مختلفة ومتنوعة، مما يخلق بطالة هيكلية ناجمة عن عدم تطابق العرض والطلب، ثانياً، أن التأثيرات المناخية والموسمية أقل تأثيراً على النشاطات الحضرية وبالتالي انخفاض أهمية البطالة الموسمية كما هو الحال في القطاع الريفي، ثالثاً، أن النشاطات الحضرية أكثر تركزاً من الزراعة في القطاع الريفي. ونتيجة لأهمية الأسواق غير المنظمة فإن نسبة العمل المأجور أقل أهمية منها في الدول المتقدمة، وبالتالي فإن العمالة غير المنظمة منتشرة بحدة في الدول النامية، لكن بنسب متفاوتة حسب أبعاد السوق غير الرسمية. كما أن بيانات العمالة والبطالة في البلدان النامية غير دقيقة نظراً لأن أغلب الإحصائيات المتوفرة تقيس البطالة الصريحة (السافرة) المقاسة في الأسواق الحضرية المنظمة ولا تتضمن قياساً لما يسمى بالبطالة المقنعة. وبالتالي فإن العرض الفعلي للعمالة غير محدد بدقة. إضافة إلى ذلك فإن البطالة الصريحة قد تظهر إتجاهاً نحو الارتفاع بالرغم من حدوث نمو في العمالة والإنتاج. وقد يكون ذلك ناجماً عن إنتقال العمالة من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم نتيجة للهجرة الداخلية. وتظهر الدراسات وأن العمالة الناقصة أكثر تفشياً مما تدل عليه إحصائيات البطالة السافرة، وتصل البطالة السافرة والمقنعة في بعض الأحيان إلى حوالي 60% من إجمالي القوة العاملة.

يؤدي تجزؤ سوق العمل إلى وضعية تواجد أشخاص بنفس المواصفات يتقاضون أجوراً مختلفة ويحصلون على مزايا مختلفة نظراً لوجود قيود على انتقال الأشخاص بين هذه القطاعات.

يمكن ربط ثنائية أسواق العمل في البلدان النامية بقطاع التشغيل أو الإنتاج (زراعة وصناعة، قطاع حديث وتقليدي) أو الموضع الجغرافي (حضر وريف) أو الطابع القانوني (رسمي وغير رسمي) أو مكونات قوة

العمل (مؤهل وغير مؤهل)، هذه التقسيمات التي تنتج عنها تجزؤ سوق العمل يؤدي إلى وضعية تواجد أشخاص بنفس المواصفات يتقاضون أجوراً مختلفة ويحصلون على مزايا مختلفة نظراً لوجود قيود على انتقال الأشخاص بين هذه القطاعات، حتى في حالة مرونة الأجور. وفي حالة غياب هذه القيود فإن العمال في القطاعات ذات الأجور المتدنية يقومون بطلب العمل في القطاعات ذات الأجور المرتفعة، مما يؤدي إلى ضغوطات على نظام الأجور يؤدي به إلى التعادل في القطاعات المختلفة.

تميزت أسواق العمل العربية، خلال العقدين الماضيين، بسرعة نمو قوة العمل وتباطؤ الطلب على العمل، مما نتج عنه من تدنٍ في الأجور الحقيقية وارتفاع في معدلات البطالة الصريحة.

سادساً: أسواق العمل العربية

تواجه معظم الدول العربية ظاهرة تدهور أسواق العمل، مما نتج عنه إرتفاع معدلات البطالة وتدني وتيرة نمو التشغيل وارتفاع معدلات الدخول إلى سوق العمل، بالإضافة إلى تسارع نمو القوة العاملة وارتفاع نسب مساهمة الإناث في أسواق العمل لأول مرة. و ترافق مع إرتفاع نسب الدخول إلى سوق العمل تدهور معدلات الأجور الحقيقية، فبالرغم من أن العديد من الدول العربية شرّعت أجوراً دنيا لحماية القدرة الشرائية، لكنها لم تتمكن من الحد من قوة الضغوط لخفض الأجور الحقيقية. بالإضافة إلى هذا فإن النقابات تلعب دوراً محدوداً في رفع أجور العمل الحقيقية. ولم يعد حركية العمل العربي التي دامت منذ منتصف السبعينات حتى منتصف الثمانينات، والمرتبطة بارتفاع أسعار النفط، دور ملحوظ في محاربة البطالة. وقد تميزت أسواق العمل العربية، خلال العقدين الماضيين، بسرعة نمو قوة العمل وتباطؤ الطلب على العمل، مما نتج عنه من تدنٍ في الأجور الحقيقية وارتفاع في معدلات البطالة الصريحة. فالارتفاع الملحوظ في عرض العمل في فترة السبعينات والثمانينات كان ناجماً عن نمو السكان في سن العمل، أما إنخفاض الطلب على العمل فكان ناجماً عن إنخفاض أسعار النفط في منتصف الثمانينات بعد ما استخدمت المداخيل النفطية في توسيع القاعدة الانتاجية للقطاع العام، و كذلك عن تراجع الأداء الاقتصادي العام و تباطؤ معدلات الاستثمار و النمو. كما ساهم تباطؤ إنتقال العمالة إلى الدول الخليجية في تقليص إمتصاص فائض العمالة في بعض الدول العربية (مصر والسودان واليمن والأردن).

ساهمت المداخيل النفطية المرتفعة بشكل مباشر أو عبر تحويلات المهاجرين والمساعدات والقروض، إلى تحولات هيكلية عميقة في الاقتصاديات العربية. ولكن تحسن سعر الصرف الحقيقي الناجم عن تدفقات المداخيل من العملة الصعبة حول الموارد من القطاعات القابلة للاتجار إلى قطاعات غير قابلة للاتجار. وبالنظر إلى صلابة المؤسسات ومنها الحجم الكبير للقطاع العام، فقد صعبت هذه العملية (التي تسمى العدوي الهولندية) عملية التعديل إلى قطاعات قابلة للاتجار، بالتالي فقد قللت من فرص توسع التشغيل. كما أن النمو السريع في عرض العمل الناجم عن

إطار رقم (7): نموذج هاريس- تودارو وأسواق العمل في الدول النامية

إن أفضل نموذج لدراسة تجزئة سوق العمل يرجع إلى Harris-Todarro، الذي طور أساساً لدراسة تدفقات الهجرة (الريفية) بالرغم من وجود بطالة حضرية. إن أحد الخصائص الأساسية للنموذج هو تعادل معدل الأجر الريفي مع معدل الأجر المتوقع في الحضر، الذي يعتبر شرط توازن ما بين أجزاء سوق العمل. عند انتقال الأفراد ما بين القطاعات فإنهم يقارنون أجرهم الحالي W_A مع الأجر المتوقع في القطاع الآخر W_u^e. هذا الأخير يعادل الأجر الحالي W_u مضروباً بمعدل العمالة ويعبر عنه رياضياً بالصيغة التالية:

$$W_A = W_u^e = W_u \cdot \frac{L_u}{L_u + N_u}$$

حيث L_u العمالة في القطاع الحضري و N_u عدد العاطلين في نفس القطاع. وقد تم تطوير هذا النموذج في عدة إتجاهات، خاصة في ما يتعلق بتفسير تصلب الأجور في القطاع الحضري الناجم عن اعتبارات الفعالية أو عن تشريعات الحكومة. وحسب هذه النظرية فإن انخفاض الأجور الحقيقية تؤثر على الانتاجية، لأن انخفاض الأجور الحقيقية يحرض على تقليص الجهد ويزيد من الميول نحو التسيب ويزيد في معدل مغادرة الوظائف، وبالتالي يرفع من تكاليف حركية العمل ويخفض الولاء نحو المؤسسة. ولهذا فإن المؤسسة تقوم بتخفيض تكاليف الوحدة الفعالية عوض التكاليف للعامل الواحد .

إن الأجر الذي يخفض تكاليف العمل لوحدة فعالية واحدة يسمى بأجر الفعالية. ينخفض الطلب الكلي للعمالة الموافق للأجر الفعال فإنه عندما يكون أقل من عرض العمل فإن البطالة اللاارادية تزداد .

نمو عدد السكان في سن العمل، أدى إلى ارتفاع معدلات الدخول إلى سوق العمل، و كان نتيجة انخفاض معدلات الوفيات التي حصلت خلال الخمسينات والستينات مما أدت إلى ارتفاع في نسبة الشباب في الهرم السكاني في السبعينات والثمانينات. كما تدل الاحصائيات فإن معدل نمو السكان في سن العمل فاق دوماً معدل نمو السكان الإجمالي. هذا الارتفاع أدى إلى ارتفاع نسبة الدخول إلى سوق العمل خاصة طالبي العمل لأول مرة وأدت إلى رفع معدلات البطالة خاصة بعد انخفاض أسعار النفط. كما أن معدلات الوافدين إلى دول الخليج بدأت تنخفض مع انخفاض المداخيل النفطية. و قلل من شدة هذه العوامل انخفاض معدلات الخصوبة التي أدت إلى تراجع معدلات نمو السكان.

لم تتغير معدلات مساهمة القوة العاملة بشكل ملحوظ في مجمل الدول العربية، وبالتالي فإن نمو السكان في سن العمل قد انعكس في نمو القوة العاملة. كذلك فقد إرتفعت معدلات مساهمة الاناث بشكل واضح في أغلب البلدان العربية. وقد أدى إرتفاع معدلات التحضر إلى تغيير التوزيع الجغرافي للعمالة، بالرغم من أنها بدأت بالتباطؤ في بعض الدول، خاصة في

الدول المصدرة للعمالة، حيث أن فرص العمل قد تراجعت نتيجة توقف عملية التصنيع كما مالت العمالة الريفية بشكل أكبر للهجرة الخارجية عوضاً عن الهجرة للمناطق الحضرية. كما أدى إنخفاض عمالة القطاع العام إلى أزمة العمالة في الدول العربية بالنظر لامتلاك الحكومات العربية أغلب الأصول والموارد الطبيعية، مما يجعل من القطاع العام أكبر قطاع في الاقتصاد. وقد أدى عدم مقدرة أغلب الدول على إستدامة مستويات القطاع العام إلى ظهور أزمة العمالة في الوطن العربي، خاصة بعد أزمة النفط واستفحالها في منتصف الثمانينات، مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض الأجور الحقيقية.

أدى الضغط الديموغرافي المتنامي على سوق العمل وتباطؤ وتأثر التوظيف والنمو في الثمانينات والتسعينات إلى ارتفاع معدلات البطالة في البلدان العربية إلى مستويات تفوق كل المناطق الأخرى في العالم. ورغم ارتفاع هذه المعدلات التي فاقت أحياناً 20%، فإنه لا يوجد توزيع نمطي لها حسب الجنس أو في ما بين الريف والحضر. ولكن التوزيع النمطي الواضح لمعدلات البطالة في البلدان العربية هو إرتفاعها حسب السن والمؤهل. فإن أعلى معدلات البطالة تسجل عند الأشخاص ذوي المؤهلات المتوسطة، و انخفاضها لدى الأشخاص الذين لا يحملون أيّة مؤهلات أو ذوي المؤهلات العالية.

تظهر دراسة معدلات البطالة حسب توزيع السن أن هذه المعدلات تكون أعلى لدى الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين (34-15) وأن أغلب العاطلين من هذه الفئة. من هذه

أدى الضغط الديموغرافي المتنامي على سوق العمل وتباطؤ وتأثر التوظيف والنمو في الثمانينات والتسعينات إلى ارتفاع معدلات البطالة في البلدان العربية إلى مستويات تفوق كل المناطق الأخرى في العالم.

الملاحظات يمكن استنتاج أن البطالة ناجمة أساساً عن عدم إستيعاب المتخرجين من النظام التعليمي والداخلي لسوق العمل لأول مرة، خاصة في ظل تضييق القاعدة الاقتصادية للقطاع العام في أغلب الدول العربية. فمثلاً بلغت نسبة طالبي العمل في سوريا ومصر لأول مرة 80% من مجمل العاطلين، أما في تونس والمغرب والأردن فقد بلغت هذه النسبة حدود الـ 50%، مما يعكس فقدان وظائف العمل نتيجة الأزمة الاقتصادية التي تعرفها هذه الدول.

تتركز بطالة الإناث في فئة المتعلمات الداخلات لسوق العمل لأول مرة، ولهذا فإن هذه الفئة هي أكثر عرضة للبطالة من الذكور. إن نمط البطالة المذكور أعلاه يمكن إرجاعه إلى عوامل الطلب والعرض. في جانب العرض يعكس النمو الكبير لداخلي سوق العمل لأول مرة، الذين هم أكثر تعلماً من الأجيال السابقة وارتفاع وتاثر مساهمة الإناث. أما في جانب الطلب فيمكن ملاحظة تدني وتاثر إمتصاص الخريجين من طرف القطاع العام جراء تطبيق السياسات الاقتصادية الانكماشية لمواجهة الأوضاع الاقتصادية المتدهورة، وبالتالي فإن تدهور معدلات بطالة المتعلمين تعكس الاختلالات الجوهرية في سياسات التشغيل إبان فترات الوفرة النفطية.

تتركز بطالة الإناث في فئة المتعلمات الداخلات لسوق العمل لأول مرة، ولهذا فإن هذه الفئة هي أكثر عرضة للبطالة من الذكور.

يمتاز توزيع العمالة حسب القطاع (الاقتصادي) بتدني نسب قطاع الزراعة منذ الستينات نتيجة لتحويل فائض العمالة من الريف إلى الحضر عبر الهجرة الريفية، التي تزامنت مع التنمية الاقتصادية التي عرفتها أغلب الدول العربية. وبالرغم من الحماية والدعم التي حظيت بها الصناعات التحويلية، فإن نسبتها لم تتطور بشكل ملحوظ، وذلك نتيجة لتحسن سعر الصرف الذي أدى إلى تدهور القدرة التنافسية لهذه الصناعة. و نظراً لهذه المصاعب فقد ارتفعت نسب مساهمة قطاعات الخدمات والصناعات الاستخراجية والبناء في استيعاب العمالة.

وقد ارتفعت الأجور خلال الستينات والسبعينات بشكل ملحوظ في الدول العربية. ورغم صعوبة الحصول على بيانات الأجور حسب القطاع (عام/خاص) إلاّ أنه يلاحظ إرتفاع الأجور خلال السبعينات، ثم استقرارها في بداية الثمانينات، لتنخفض بشدة بعد ذلك. وقد كان إرتفاعها في أغلب الأحيان ناجماً عن إرتفاع الأجور في القطاع العام الذي أدى تدهوره في فترة لاحقة إلى تدهور الأجور عموماً، لتصل في بعض الأحيان نصف مستوياتها التي كانت عليها من قبل. إن انخفاض الأجور الحقيقية كان ناجماً عن استفحال الأزمة الاقتصادية في بداية الثمانينات، وزاد من شدة انخفاضها إرتفاع مستويات التضخم وسياسات المداخيل التي طبقتها الحكومات لمحاربة التضخم، ولكن يبدو أن أجور الفئات غير المؤهلة قد تأثرت أكثر من الفئات الأخرى.

يمتاز توزيع العمالة حسب القطاع (الاقتصادي) بتدني نسب قطاع الزراعة منذ الستينات نتيجة لتحويل فائض العمالة من الريف إلى الحضر عبر الهجرة الريفية، التي تزامنت مع التنمية الاقتصادية التي عرفتها أغلب الدول العربية.

خاتمة

تشكل البطالة أهم التحديات الاقتصادية و الاجتماعية التي تواجه صناع القرار في كل دول العالم. و يتطلب تطبيق إستراتيجية مواجهة البطالة فهم هذه الظاهرة و كيفية تفاعلها مع الاقتصاد، خاصة عبر تحديد علاقة سوق العمل بالأسواق الأخرى. ففي جانب الطلب يعتبر النمو الاقتصادي من أهم محددات العمالة و التشغيل، و بالتالي فان تسريع و تاثر النمو و توفير بيئة مواتية له تساهم في توفير وظائف للداخلين الجدد إلى سوق العمل. أما في جانب العرض فان العوامل الديموغرافية تحدد مستوى عرض العمالة، ويحدد النظام التعليمي بنية و نوعية عرض العمل. كما يؤثر التعليم على عرض العمالة عبر التأثير على معدل خصوبة الإناث. و بالرغم من وصول أغلب الدول العربية مرحلة الانتقال الديموغرافي، إلاّ أن عدم مطابقة مخرجات النظام التعليمي مع متطلبات السوق تعتبر من أكبر معوقات سياسات محاربة البطالة. كما تعتبر بنية سوق العمل وتشريعاتها التي تحد من مرونة التشغيل من أهم معوقات سوق العمل.

إطار رقم (8): التقاعد المبكر واقتسام العمل وحماية التشغيل:

كون معدل البطالة ناجم عن تفاعل العرض والطلب، فإن إحدى الطرق لتخفيض عرض العمالة هو إنهاء النشاط مبكراً، عن طريق خفض سن التقاعد كتخفيضه من 60 إلى 55 عاماً مثلاً. ولكن العيب في التقاعد المبكر هو عدم تأثيره على معدل البطالة التوازني، حيث أن انخفاض عرض العمل يؤدي إلى ارتفاع الضغط على الأجور، وبالتالي فإن المؤسسات تلجأ إلى تخفيض العمالة لتخفيض هذا الضغط. ويمكن تقديم نفس الملاحظة لسياسة إقتسام العمل، وذلك عن طريق تخفيض ساعات العمل وإعادة توزيع العمل المتوفر لمزيد من الأشخاص.

إن وضع قيود على عملية تسريح العمل من شأنه تخفيض هذه الوتيرة المرتبطة بمراحل الدورة التجارية. حيث تتمثل هذه القيود عموماً في اشتراط تقديم زمن مسبق كاف، وتعويضات نهاية الخدمة، وإعطاء مبرر مقبول لإنهاء العقد. ولكن يجب التنويه إلى أن تشريعات العمل تميل إلى خفض معدلات التدفق إلى البطالة وبالتالي خفض معدلات البطالة، وبالمقابل فإنها تقيد التوظيف وبالتالي تخفض التدفق خارج البطالة. وعليه فإن معدل البطالة ينخفض إذا ما انخفض معدل الدخول أكثر من معدل الخروج. هذا بالإضافة إلى أن قوانين حماية العمل تؤثر سلباً على العمالة، لأنها تزيد من قوة الداخليين، كما أنها تشجع على دفع أجور الفعالية من أجل تخفيض معدلات الخروج من العمالة.

إطار رقم (9): سياسات المداخيل:

إن نجاح السياسات الكنزية لتنشيط الطلب استلزمت سياسات مداخيل حتى من أجل زيادة الطلب الفعال دون إثارة الحلقة التضخمية في الاقتصاد . من أجل التحكم في معدلات الأجور تقوم الحكومات بتحديد المعدلات المسموحة لنمو الأجور (عن طريق القانون) أو بكل بساطة تجميد الأجور في فترات تطبيق برامج إصلاح إقتصادية، خاصة في إطار برامج التصحيح الهيكلي في الدول النامية لمحاربة التضخم وتنشيط الاقتصاد، كما يتم عموماً ربط الأجور بمعدلات التضخم السابقة. لقد ثبت بالتجربة أن تطبيق هذه السياسات، غير ممكن لفترات طويلة، وذلك تحت ضغوطات سوق العمل ومعارضة النقابات. بالإضافة أنه بعد تطبيق هذه البرامج، فإن الأجور ترتفع بسرعة للّحاق وتعويض الخسائر في القوة الشرائية.

المراجع العربية

عثمان محمد عثمان 1900 ، أزمة البطالة: الجذور... والحلول،المكتب الاقتصادي بحزب التجمع، القاهرة.

حسن يوسف علي 1994 ، نظرية الطلب على العمل وأنواع البطالة، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

حسن يوسف علي 1994 ، اقتصاديات سوق العمل والبطالة، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

بلقاسم العباس و رياض دهال 1997 ، البطالة وبرامج التصحيح الهيكلي في بعض الأقطار العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

رمزي زكي 1997 ، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.

بلقاسم العباس 2001، مدة البطالة واشكالية التعليم وسوق العمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

حازم الببلاوي 2002 ، سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية، صندوق النقد العربي، أبو ظبي.

المراجع الأجنبية

P. R. G. Layard   Stephen Nickell   Richard Jackman 1991, Unemployment macroeconomic performance and the labor market, Oxford University Press, Oxford (England); New York.

Lawrence H. Summers 1990, Understanding unemployment, MIT Press، Cambridge, Mass.

Arthur Cecil Pigou 1968, The theory of unemployment, Cass London.

Bernard Salome 1989, Fighting urban unemployment in developing countries, Organization for economic co-operation (OECD),Paris.

Ibrahim H. El-Issawy 1983, Labor force, employment and unemployment, International Labour Office, Geneva .

David Turnham Denizhan Erocal 1990, Unemployment in developing countries new light on an old problem, OECD, Paris 1990.

Bruno Jossa, Marco Musella 1998, Inflation, unemployment and money: interpretations of the Phillips curve, Edward Elgar Cheltenham, UK .

Dennis J. Snower and Guillermo de la Dehesa 1997, Unemployment policy: government options for the labor market, Cambridge University, Press Cambridge; New York .

قائمة إصدارات ((جسر التنمية))

العنوان	المؤلف	رقم العدد
مفهوم التنمية	د. محمد عدنان وديع	الأول
مؤشرات التنمية	د. محمد عدنان وديع	الثاني
السياسات الصناعية	د. أحمد الكواز	الثالث
الفقر: مؤشرات القياس والسياسات	د. علي عبدالقادر علي	الرابع
الموارد الطبيعية واقتصادات نفاذها	أ. صالح العصفور	الخامس
استهداف التضخم والسياسة النقدية	د. ناجي التوني	السادس
طرق المعاينة	أ. حسن الحاج	السابع
مؤشرات الأرقام القياسية	د. مصطفى بابكر	الثامن
تنمية المشاريع الصغيرة	أ. حسّان خضر	التاسع
جداول المخلات المخرجات	د. أحمد الكواز	العاشر
نظام الحسابات القومية	د. أحمد الكواز	الحادي عشر
إدارة المشاريع	أ. جمال حامد	الثاني عشر
الاصلاح الضريبي	د. ناجي التوني	الثالث عشر
أساليب التنبؤ	أ. جمال حامد	الرابع عشر
الأدوات المالية	د. رياض دهال	الخامس عشر
مؤشرات سوق العمل	أ. حسن الحاج	السادس عشر
الإصلاح المصرفي	د. ناجي التوني	السابع عشر
خصخصة البنى التحتية	أ. حسّان خضر	الثامن عشر
الأرقام القياسية	أ. صالح العصفور	التاسع عشر
التحليل الكمي	أ. جمال حامد	العشرون
السياسات الزراعية	أ. صالح العصفور	الواحد والعشرون
اقتصاديات الصحة	د. علي عبدالقادر علي	الثاني والعشرون
سياسات أسعار الصرف	د. بلقاسم العباس	الثالث والعشرون
القدرة التنافسية وقياسها	د. محمد عدنان وديع	الرابع والعشرون
السياسات البيئية	د. مصطفى بابكر	الخامس والعشرون
اقتصاديات البيئة	أ. حسن الحاج	السادس والعشرون
تحليل الأسواق المالية	أ. حسّان خضر	السابع والعشرون
سياسات التنظيم والمنافسة	د. مصطفى بابكر	الثامن والعشرون
الأزمات المالية	د. ناجي التوني	التاسع والعشرون
إدارة الديون الخارجية	د. بلقاسم العباس	الثلاثون
التصحيح الهيكلي	د. بلقاسم العباس	الواحد والثلاثون
نظم البناء والتشغيل والتحويل B.O.T	د. أمل البشبيشي	الثاني والثلاثون
الاستثمار الأجنبي المباشر: تعاريف	أ. حسّان خضر	الثالث والثلاثون
محددات الاستثمار الأجنبي المباشر	د. علي عبدالقادر علي	الرابع والثلاثون

جسر التنمية

نمذجة التوازن العام	د. مصطفى بابكر	الخامس والثلاثون
النظام الجديد للتجارة العالمية	د. أحمد الكواز	السادس والثلاثون
منظمة التجارة العالمية: إنشاؤها وآلية عملها	د. عادل محمد خليل	السابع والثلاثون
منظمة التجارة العالمية: أهم الإتفاقيات	د. عادل محمد خليل	الثامن والثلاثون
منظمة التجارة العالمية: آفاق المستقبل	د. عادل محمد خليل	التاسع والثلاثون
النمذجة الإقتصادية الكلية	د. بلقاسم العباس	الأربعون
تقييم المشروعات الصناعية	د. أحمد الكواز	الواحد الأربعون
المؤسسات والتنمية	د. عماد الإمام	الثاني الأربعون
التقييم البيئي للمشاريع	أ. صالح العصفور	الثالث الأربعون
مؤشرات الجدارة الإئتمانية	د. ناجي التوني	الرابع الأربعون
الدمج المصرفي	أ. حسّان خضر	الخامس الأربعون
اتخاذ القرارات	أ. جمال حامد	السادس الأربعون
الإرتباط والانحدار البسيط	أ. صالح العصفور	السابع الأربعون
أدوات المصرف الإسلامي	أ. حسن الحاج	الثامن الأربعون
البيئة والتجارة والتنافسية	د. مصطفى بابكر	التاسع الأربعون
الأساليب الحديثة لتنمية الصادرات	د. مصطفى بابكر	الخمسون
الاقتصاد القياسي	د. بلقاسم العباس	الواحد والخمسون
التصنيف التجاري	أ. حسّان خضر	الثاني والخمسون
أساليب التفاوض التجاري الدولي	أ. صالح العصفور	الثالث والخمسون
مصفوفة الحسابات الاجتماعية وبعض استخداماتها	د. أحمد الكواز	الرابع والخمسون
منظمة التجارة العالمية: من الدوحة إلى هونج كونج	د. أحمد طلفاح	الخامس والخمسون
تحليل الأداء التنموي	د. علي عبد القادر علي	السادس والخمسون
أسواق النفط العالمية	أ. حسّان خضر	السابع والخمسون
تحليل البطالة	**د. بلقاسم العباس**	**الثامن والخمسون**
العدد المقبل		
المحاسبة القومية الخضراء	**د. أحمد الكواز**	**التاسع والخمسون**

للاطلاع على الأعداد السابقة يمكنكم الرجوع إلى العنوان الإلكتروني التالي:

http://www.arab-api.org/develop_1.htm